最近のニュースから No.174　　２０２４．２．１６

韓国　ナッツリターン事件から１０年
声を上げて社会を変える

２月９日のＮＨＫ総合　アナザーストーリーは「ナッツ・リターン事件の衝撃」でした。
事件を契機に韓国社会は動きだし、「パワハラ禁止法」を制定させ、さらに改正させます。

「ナッツ・リターン事件」です。

２０１４年１２月５日午前０時５０分、アメリカ・ジョン・Ｆ・ケネディ国際空港から韓国・仁川国際空港に向かう大韓航空８６便で事件は起きます。

滑走路へ向けてプッシュバックしているとき、客室乗務員（ＣＡ）がファーストクラスに搭乗していた大韓航空の副社長チョ・ヒョナにマカダミアナッツを袋に入れたまま提供します。これに対してヒョナは「機内サービスがなっていない」と激怒し、ＣＡに「今すぐ飛行機から降りろ」と指示します。ＣＡが「マニュアルに従った行動」と説明すると怒りはエスカレートし、あまりにもひどい暴言をなげつけ、暴力をふるいました。叫び声を聞いたチーフパーサーのパク・チャンジンがＣＡの代わりにマニュアルを見せようとタブレット端末を持ってきましたがログインできませんでした。ヒョナは一方的に怒鳴りつけるだけで会話はできません。さらにチーフパーサーを跪かせて叱責し、「ＣＡの代わりに飛行機から降りろ」と指示します。

チョは機長にチーフパーサーを降ろすために機体を搭乗ゲートへ戻すよう指示。機長は、搭乗ゲートへ引き返します。

突然機内から降ろされたチャンジンは人一倍自分の会社と仕事を誇りにしてきましたが、事件の後大きく人生を変えられどん底に落とされます。「寝ている時に苦しくなり自殺を考えることもあった」と言います。

誇りを感じながら仕事に取り組んでいたが・・・

チャンジが大韓空港に入社したのは１９９６年。飛行機に乗るのが好きで自分にあっていると思い、誇りを感じながら入社しました。

当時、大韓航空は大学生が最も就職したい会社として何度も一位に選ばれていました。

大韓航空は韓進グループの系列会社。韓国の財閥会社は１９６０年代以降の急激な経済成長、いわゆる「漢江の軌跡」をけん引し、韓国経済を支え続けてきました。

彼は入社するとすぐに頭角を現します。入社３か月目でＶＩＰ担当に抜擢され、初の南北首脳会談のチャーター便の客室乗務を任せられます。

事件の４・５年前、チャンジンは客室乗務員担当の役員だったヒョナからおよそ３５０ある乗務員のチームのなかから毎年最も優秀なチームに与えられる優秀チーム賞で直接表

彰されました。誇りを感じながら仕事に取り組んでいましたが、会社に対してある違和感を覚えていました。
「ハワイ行きでオーナー一家を初めて担当した時のことですが、私たち乗務員に対して常にぞんざいな言葉を使い、人を見下した態度でした。
　オーナー一家を担当する時は、会社からこう言われていました。『オーナー一家とお前たちは格が違うのだから言葉を交わすことは許されない、言うことを聞いているだけで意見することはもってのほか』。その力は絶対的でした」
　担当になった人は、オーナー一家の怒りをかって懲戒処分を受けたり、降格させられたりすることが多くいたので泣いています。みな、彼らが載る便の担当を避けていました。
　２０１４年１２月５日。その日、チャンジンは別のフライトを担当する予定でしたが副社長が載る便を急遽担当して欲しいと交代の連絡が入ります。「ずっとうまくやってきたお前なら大丈夫だ」
「優秀な職員だったのになぜ彼女は私を覚えていなかったのでしょう。親から地位と権力を受け継いだ人が、まじめに働いていた労働者にどんな不当なことをしたのか」
「自分だけが責任をとって済むならと思うと気が楽になりました。でもあの後、大事件になるとは思っていませんでした」

「原因報告書は副社長には誤りはないと書くように」

　事件が発覚するとメディアで大きく報道され、批判が集まります。しかし大韓航空は暴言と暴力があったことを否定。チャンジンに、事実と違うことを言うように指示します。
「会社からは、もしこのことが明るみに出たらオーナー一家の機嫌を損ねてしまう。原因報告書には、副社長には誤りはないと書くように。悔しさもありましたけど、４０代の自分が会社を辞めて何ができるでしょう。複雑な思いでしたがとりあえずここは会社の命令に従って、社内でまた頑張って自分の立場を取り戻そう、そう考えていました」
　大韓航空は自社のホームページに謝罪文を掲載します。ところがこうも記しています。
「副社長が機内サービスの責任を負う役員として問題提起と指摘をしたことは当然のことです」
　こうした態度に批判の声はさらに高まり、チョ・ヒョナの父の韓進グループ会長がカメラの前で謝罪することに。会長は長男に会長の座を譲ります。
　社会学者のシン・ヒジュは韓国でみられる財閥の世襲問題を指摘します。
「韓国では財閥の二世・三世は、一般の人とは異なる入社や昇進がおこなわれることが多いです。専門知識や経験のある経営者としてではなく財閥の後を継ぐために入社し、早く重要なポストにつけられたりするので経営者としての倫理や実力が身に着く前に会社を自分のものであるかのように考えてしまうのです。財閥二世や三世は、あまりにも簡単に権力が手に入るため会社というものに誤った認識を持ってしまい、このような事件を引き起こしたのではないでしょうか」

会社側の見解ばかりが報じられるなか、沈黙を続けていたチャンジンは危機感をいだきます。そしてついに動き始めます。意を決した彼はテレビ番組に出演し、真実を訴えます。

放送後、視聴者からの反響はとても大きく、「彼の勇気に感銘を受けた」「自分の勇気をもって立ち向かいたい」などの応援の声が数多く寄せられました。彼の行動は決して容易なことではないですから。

その後チョ・ヒョナは副社長を辞任。航空機を戻したことで航空保安法違反などで起訴されます。しかし判決は、航空保安法違反の罪は問われず、機内での暴行と業務妨害の罪で懲役１０か月の執行猶予付きの判決でとどまります。

「世間は私の行動を意義あるものと捉えてくれている」

事件に苦しめられたチャンジンは、１年後に仕事に復帰。しかし思わぬ仕打ちが待っています。

「職場に復帰した初日のことは忘れられません。会社に入ったとたんに、みんなが私から目を背けました。昼休みには会社の食堂で食事をしましたが、だれも私のいるテーブルに座ろうとはしませんでした。その時、自分のおかれた立場を悟りました。」

チーフパーサーから降格となり、本来なら新人が担当するトイレ掃除までやらせるようになります。さらに、乗務員は乗客へのサービスを終えてから交代で食事をしますが、私の順番は最後でした。行ってみたら、ビビンバに若布スープ、デザートをごちゃ混ぜにしたまるで犬の食事のようなのが置いてあって、私にこれをどうぞと言ってみんな出て行ったのです。あまりにも屈辱的で、その時本当に死にたいと思い、機内のトイレでネクタイをほどいて首にまでかけました。でも鏡を見た瞬間に思いました。自分に起きたことを二度と繰り返されないようにするために私は復職したんだ。このまま私が死んだら会社はもっと悪い環境になってしまうかもしれない。気を取りなおしてもう一度頑張ってみよう」

チャンジンはその後も不遇に耐えて客室乗務員として働き続けます。

そんな彼を支えたのは・・・。

「お客様を機内に搭乗案内していた時でした。私のことに気付いた方がナッツ・リターンの人だと囁き始めます。するとパク・チャンジンさんと言って拍手が起きました。その時涙が出そうになりました。会社はまだ間違った風潮やシステムで動かされているけど世間の人たちは私の行動を意義あるものと捉えてくれていると感じました。その時貰った拍手が大韓航空で働き続ける原動力になったと思います。」

映画制作のきっかけは「勇気を出して声を上げた人が現れたから」

ナッツ・リターン事件は、韓国社会に潜在していたある問題を浮き彫りにしていきます。

「カプチル」。韓国語で契約書で使われる「甲・乙」という言葉から立場が上の「甲」が立場が下の人に対して横暴に振る舞うことを意味する造語です。このカプチルの問題が、ナッツ・リターン事件の後、映画やドラマの題材として、数多く取り上げられていきます。

映画監督チ・ソンウォンは、真正面からカプチルの問題に向き合います。映画のタイトルは「接戦　甲乙戦争」。制作のきっかけは、
「ナッツ・リターン事件からカプチルが悪いことだと認識するようになったのです。勇気を出して声を上げた人が現れたから」
ナッツ・リターンから３年後、カプチルに対する問題意識が高まるなか、彼はネットである実際の録音を耳にします。大手製薬会社の会長が専属運転手に暴言を浴びせます。
「この人はなぜそこまで言うのか気になりました。この人の心理が気になって最初から最後まで車の中で展開するカプチルの映画を作ろうと思ったのです。」
そこで考えたのが日常的に暴力や暴言を繰り返す会長です。
監督と脚本を務めたシ・ソンオ。この作品には特別の思いを込めています。
「この映画はドキュメンタリーに近いと思います。セリフは実際に報道された内容や公開された録音データをもとにしています。だから実際にあったことをリアルに表現することにこだわりました。本当にこんなことが現実に起きていることを改めて感じてもらい映画を見た人それぞれが自身の行動を見つめ直すきっかけにしてくれればと思いました」
「私が設定した会長は、もともと不満を多く抱えていて、その不満を暴言などで解消しながら成功していった人物です。自分より上の立場にいる人に無視されたり、そう言った劣等感が積み重なって形作られた人だから、自分より弱い人は攻撃し、腹いせをしていました。怒りがコントロールできない社会になっているようで、警鐘を鳴らしたかったんです。」
専門家によればその背景には階級の固定化があるといいます。
「階級を個人の努力で上げていくために最も重要なのは、韓国では教育です。でもその可能性は最近ではどんどん狭まっています。なぜなら教育には投資が必要だからです。今は大学入試のシステムが複雑になり、早い時期から準備しないとだめです。入試の６か月前になってから勉強をはじめて、それでいい大学に入るなんてありえない時代です。結局は、親の財力で将来がほとんど決まってしまうのです。」
カプチルは、教育格差だけでなく、低賃金や不安定な労働環境によってさらに深刻化するといいます。
「自分のおかれた状況に希望が見えないと人は抵抗したり、挫折してしまいます。その過程でカプチルという行動が噴出してくるのだと思います」
ソン・ウォンがこの映画で最も伝えたかったメッセージがラストシーンに描かれています。運転手が今度は食堂の客として立場の弱い店主に暴言を吐き、警察に連行されます。
「私も食堂で店主と喧嘩になったことがあります。私は間違ったことに対して怒っただけなのに相手も怒り出して。向こうからしたら私がカプチルをしたと感じたのかもしれないと感じました。見方をかえたら些細な事でもカプチルになることは多いと思います。だからこの映画では、あなたも日常生活でカプチルをやっているかもしれないということを大事にして描きました。相手を思いやりながら生きることの大切さを伝えたかったのです」

カプチルを告発したことが社会に変化をもたらす

ナッツ・リターン事件をきっかけに浮き彫りになったカプチル。やがてその流れは実社会での闘いを後押ししていきます。

カプチルの根絶を訴える社会活動家のパク・ジョムギュは相談窓口のホットラインを開設し、被害者の声に耳を傾けた彼は、カプチルに立ち向かっていきます。

企業や組織でカプチルに向き合う市民団体「職場カプチル１１９」。弁護士や社会保険労務士など２００人を越えるボランティアがメールやＳＮＳでの相談に対応しています。
創設メンバーの１人、パク・ジョムギュはこの団体の運営を任されています。
「今、１０２１人が参加しています。それぞれの相談についてスタッフが法律的な助言をしています。」

この団体を作ったのは、やはりあの事件とカプチルへの憤りからでした。
「ナッツ・リターン事件以降、カプチルはパ韓国社会を象徴する言葉になったと思います。だからカプチルのことを気軽に相談できるところを作ろうと思ったのです。スタッフの１人は地獄の扉が開いたと表現しました。さまざまな人が地獄での経験をここで吐き出し始めたのです」

彼が労働事件に関心を持つようになったのは、自分自身の経験がきっかけです。

それ以来、労働組合などで活動を続けてきました。劣悪な労働環境の押しつけもカプチルだと考えました。そしてナッツ・リターン事件から３年後、労働現場の様々な声を吸い上げようと、「職場カプチル１１９」を立ち上げます。すると１か月で寄せられた相談は２．０００件を超えました。

そんななか彼にとって、特に印象に残っている相談があります。「ある女性がチャットルームに入ってきて、『大学病院で働く看護師ですが、相談してもいいですか』」

その相談は毎年大学病院でおこなわれることに関することでした。
「毎年５つの病院が合同で行う運動会で、病院ごとにダンスを披露するそうです。その看護師はアイドルグループの格好でミニスカートで露出が多い衣装で踊るように強要されます。それに逆らえず、労働組合もなかったので、私たちに助けを求めてきたのです」

休日や業務後夜遅くまで練習をさせられても残業代は出なかったといいます。

相談を受けた彼は、国の労働部に調査を求めました。さらに看護師たちと相談をして、映像をメディアにリーク。大きく取り上げられたことで病院に批判が集中し、このイベントはなくなります。
「カプチルを告発したことで社会に変化をもたらした初めての経験でした。労働組合がなくてもメディアの力を借りれば社会を変えることができたんです。看護師のみなさんも自分たちが力をあわせて声を上げれば状況を変えられると気づき始め、その後労働組合を作ったのです。その時はとてもやりがいを感じました。」

韓国社会が変わっていく分岐点になっていた

その後、カプチルに対する問題意識が高まり、国会でも議論されていきます。

２０１８年、職場内でハラスメントを禁止する法律が可決されます。しかし罰則規定はなく充分ではありませんでした。

そこでジョムギは政府や国会に働きかけ、この法律の改正を求めるキャンペーンを行います。その努力があって、制定から２年後に改正されます。会社が加害者に適切な対応をしない場合、最大１千万ウォンの罰金を科せられることになります。

それでもジョムギはこの法律の不備を指摘します。そのひとつは、常に５人以上の従業員がいる事業所にしか適用されないことです。「５人以内の従業員のところが多く占めているのにそこの従業員は守られない。私たちはこの後も法律の改正を求め続けます」

今、韓国では明らかなカプチルは減っています。しかし、客がデリバリーの配達員をいじめたり、マンションの住民が警備員に無理な要求をするなど日常のなかに生まれる新たなカプチルが問題になっています。

「実は韓国は弱肉強食の社会です。自分より強い人には下手に出て、弱い人には横柄になるんです。だからカプチルでは会社では抵抗できないのに、一方でサービス業に従事する人にカプチルをすることでストレスを発散するのです。私たちは同じ弱者であるという連帯感を持って向き合うべきです。これは法律の強化だけで解決できる問題ではありません。社会の文化や意識を改善し、連帯していくことが一番大事だと思います。」

ナッツ・リターン事件を起こした大韓航空はその後、どうなったでしょうか。事件から４年後にもチョ・ヒョナの妹のチョ・ヒョンミンが取引先に対して会議中に水をかけるなどのパクチルをします。

何も変わっていないオーナー一家の横暴に対し、従業員たちの怒りが爆発、ついに声をあげて立ち上がります。この時、まだ大韓航空に勤めていたチャンジンは、仮面で顔を隠しながら立ち上がった従業員に対し、顔を曝して参加することで応えます。彼は会社から受けた精神的苦痛に対して、損害賠償の裁判を起こすなどカプチルと闘ってきました。

彼は、事件から５年後、社会に広く問いかけるため、会社を辞めます。今は労働者の人権を守るための組織で講演活動などを行っています。

チョ・ヒョナは、度重なる問題もあり、会社の経営から去ります。

事件から１０年目を迎える今、チャンジンが思うことは

「ナッツリターン事件で私の人生は一変してしまい、当時は死にたくなるほどの苦痛と人生が終わった後いう絶望で、とても苦しみました。でも時が経ち、今振り返ってみるとあれは韓国社会が変わっていく分岐点になっていたのだと思います。今では後悔も絶望もないし、私の進むべき道を導き出した事件だと思っています」

いじめ　メンタルヘルス労働者支援センター